



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD



Les matinées d'actualité statutaire du CDG 30

Jeudi 27 novembre 2025

Jeudi 04 décembre 2025



AU PROGRAMME...

1 – Les indemnités journalières

2 – L'attestation d'honorabilité

3 – L'agent public au chômage

4 – L'actualité



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD



LES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Définition

L'article L321-1 du code de la sécurité sociale dispose que :

« L'assurance maladie assure le versement d'indemnités journalières à l'assuré qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par le médecin, selon les règles définies par l'article L. 162-4-1 du présent code et au troisième alinéa de l'article L. 6316-1 du code de la santé publique, de continuer ou de reprendre le travail ; l'incapacité peut être également constatée, dans les mêmes conditions, par la sage-femme dans la limite de sa compétence professionnelle ; toutefois, les arrêts de travail prescrits à l'occasion d'une cure thermale ne donnent pas lieu à indemnité journalière, sauf lorsque la situation de l'intéressé le justifie suivant des conditions fixées par décret. »

L'**indemnité journalière de la Sécurité sociale (IJSS)** est une prestation en espèce, c'est-à-dire une somme versée par l'Assurance Maladie à un agent qui est **en arrêt de travail** et ne peut plus percevoir normalement son traitement.

→ Objectif

Elle sert à **compenser partiellement la perte de revenu** pendant :

- **un arrêt maladie,**
- **un accident du travail ou une maladie professionnelle,**
- **un congé maternité, paternité ou adoption,...**

Qui peut percevoir des IJ ?

- Fonctionnaires titulaires relevant du régime général (IRCANTEC)
- Agents contractuels de droit public
- Agents contractuels de droit privé

L'indemnité journalière est accordée à l'expiration d'un délai déterminé suivant le point de départ de l'incapacité de travail et est due pour chaque jour ouvrable ou non.

Le point de départ de l'indemnité journalière est le 4^e jour de l'incapacité de travail. Ce délai ne s'applique, pour une période de trois ans, qu'au premier des arrêts de travail dus à une même affection de longue durée.

Elle peut être servie pendant une période d'une durée maximale, et calculée dans les conditions ci-après :

1°) pour les ALD: la période pendant laquelle l'indemnité journalière peut être servie est calculée de date à date pour chaque affection. Dans le cas d'interruption suivie de reprise de travail, le délai ci-dessus court à nouveau dès l'instant où la reprise du travail a été au moins d'une année ;

2°) pour les affections hors ALD : l'assuré ne peut recevoir, au titre d'une ou plusieurs maladies, pour une période quelconque d'une durée fixée comme il a été dit ci-dessus, un nombre d'indemnités journalières supérieur à 360.

La durée maximale de la période pendant laquelle l'indemnité journalière peut être servie est fixée à trois ans.

Déterminer le montant des IJ

L'indemnité journalière est égale à une fraction des revenus d'activité antérieurs soumis à cotisations à la date de l'interruption du travail, retenus dans la limite d'un plafond et ramenés à une valeur journalière.

Le **revenu d'activité journalier antérieur** est déterminé d'après la ou les dernières payes antérieures à la date de l'interruption du travail.

Les revenus à prendre en considération sont par ailleurs plafonnés par le Code de la Sécurité sociale.

➤ **Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 a abaissé ce plafond à 1,4 SMIC pour les arrêts de travail débutant à compter du 1er avril 2025.**

Plafond = 41,47 euros. Les IJ ne peuvent pas dépasser ce montant.

Le revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul de l'indemnité journalière est déterminé comme suit :

1° 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire ou le revenu d'activité antérieur est réglé mensuellement ou dans les cas autres que ceux mentionnés aux 2° et 3° ;

2° 1/84 du montant des six ou douze dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail suivant que le revenu antérieur d'activité est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;

3° 1/365 du montant du revenu d'activité antérieur des douze mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur – article R323-5 du code de la sécurité sociale.

Le revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul de l'indemnité journalière est déterminé comme suit :

1° 1/91,25 du montant des trois dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire ou le revenu d'activité antérieur est réglé mensuellement ou dans les cas autres que ceux mentionnés aux 2° et 3° ;

2° 1/84 du montant des six ou douze dernières paies des mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail suivant que le revenu antérieur d'activité est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;

3° 1/365 du montant du revenu d'activité antérieur des douze mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail, lorsque le travail n'est pas continu ou présente un caractère saisonnier.

L'indemnité journalière est égale à la moitié du revenu d'activité antérieur – article R323-5 du code de la sécurité sociale.

Exemple de calcul

Agent percevant une rémunération brute de 2 000 € par mois au cours des 3 mois précédant son arrêt de travail, verra ses IJ calculées de la manière suivante :

Salaire brut des 3 derniers mois = 6 000 (2 000 x 3)

Salaire journalier de base = 65,75 € (6 000 / 91,25)

IJ = 32,87 € (65,75 € (salaire journalier de base) x 50 %).

Les IJ ne peuvent pas dépasser 41,47 € bruts.

La rémunération prise en compte pour calculer le gain journalier de base, est plafonné à 1,4 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 522,52 € par mois en 2025).

Les moyens de contrôles déployés par la CPAM

Le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire :

- D'observer les prescriptions du praticien ;
- De se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical de la CPAM;
- De respecter les heures de sorties autorisées par le praticien ;
- De s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- D'informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant l'écoulement du délai de l'arrêt de travail.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire restitue à la caisse les indemnités versées correspondantes.

Si l'agent a exercé une activité non autorisée et que celle-ci a donné lieu à des revenus d'activité, il peut être prononcé une sanction financière à l'encontre de l'agent par la caisse.

Au cours de toute interruption de travail dépassant trois mois, le médecin conseil de la CPAM en liaison avec le médecin traitant peut solliciter le médecin du travail, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager les démarches de formation. L'assuré est assisté durant cette phase par une personne de son choix.

De plus, le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil – , sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur et au le médecin du travail.

L'IJ en cas de temps partiel thérapeutique accordé à un agent affilié au régime général

- L'agent perçoit, d'une part, les indemnités journalières versées par la CPAM et, d'autre part, la rémunération correspondante à la quotité de travail réellement effectuée versée par son employeur.

Pour bénéficier du temps partiel thérapeutique , l'agent doit donc solliciter auprès de sa CPAM le maintien des indemnités journalières dans les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale et demander auprès de son employeur public un temps partiel de droit commun dans les conditions prévues par la réglementation.

En définitive, l'agent perçoit la rémunération correspondant à sa quotité de temps de travail à temps partiel, tandis que la caisse de sécurité sociale lui octroie en complément des indemnités journalières (sous réserve que l'agent remplisse les conditions exigées pour y avoir droit – QE Sénat n°00634 du 11 juillet 2002).

La subrogation

La collectivité a la possibilité de maintenir la rémunération de l'agent pendant un arrêt de travail.

Dans ce cas, l'employeur demandera à la CPAM à percevoir les indemnités journalières pour le compte de son agent : c'est la subrogation.

- Aucun texte n'impose à un employeur de subroger
- Le choix de la subrogation est libre

Si elle ne subroge pas : l'agent perçoit directement par la CPAM les IJ liées à son arrêt.

L'agent ne peut s'opposer à l'option retenue par la collectivité.

La subrogation

En cas de reprise anticipée de l'agent et si la collectivité a subrogé :

L'employeur subrogé dans les droits de son agent en arrêt de travail informe par tout moyen l'organisme local d'assurance maladie assurant le service de l'indemnité journalière de la reprise anticipée du travail.

En cas de manquement par l'employeur à cette obligation et si ce manquement a occasionné le versement indu d'indemnités journalières, il peut être prononcé à son encontre une sanction financière.

L'organisme d'assurance maladie procède à la récupération des indemnités journalières auprès de l'employeur : rappel d'IJ.

La subrogation

Points de vigilance :

- La subrogation ne peut être mise en œuvre si le montant du salaire maintenu est inférieur au montant des indemnités et lorsque l'assuré perçoit une pension d'invalidité de la sécurité sociale.
- L'employeur ne peut pas conserver l'excédent des indemnités journalières, le différentiel étant versé directement à l'assuré social.

BULLETIN DE PAIE

Octobre 2025

L'intégration des IJ au bulletin de paie

Subrogation ou non, les IJSS doivent apparaître sur le bulletin de paie de l'agent, ce qui lui permet de ne pas cotiser sur les IJSS et pour l'employeur de ne pas payer de charges patronales indues.

- Les IJSS en Brut dites "reconstituées" doivent apparaître en haut du bulletin, en négatif.
 - Les IJSS en Net apparaissent en bas du bulletin et sont reversées à l'agent, en positif (si subrogation).
 - Elles ne sont pas soumises à cotisation (sauf CSG et CRDS prélevées directement par la sécurité sociale).

➤ Une attestation de salaire doit être réalisée via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site net-entreprises.fr, qu'il y ait subrogation de l'employeur ou pas.

IJ versées aux agents IRCANTEC

Conditions d'ouverture des droits des indemnités journalières pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires comme contractuels)

- **Arrêts de maladie inférieurs à 6 mois, l'assuré doit justifier au jour de l'interruption de travail :**
 - soit avoir cotisé, au cours des six mois civils précédents, sur une rémunération au moins égale à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire en vigueur au premier jour de la période de référence ;
 - soit avoir effectué 150 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents.
- **Arrêts de maladie supérieurs à 6 mois, l'assuré continuera à percevoir ses IJ dans les conditions suivantes :**
 - avoir été immatriculé depuis au moins douze mois au premier jour de l'interruption de travail
 - soit avoir cotisé, au cours des 12 mois civils précédent l'arrêt de travail, sur une rémunération au moins égale à 2 030 fois la valeur du SMIC horaire en vigueur au 1er janvier qui précède immédiatement cette période ;
 - soit avoir effectué un 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'interruption de travail

IJ versées aux agents IRCANTEC

→ Pour les fonctionnaires à TNC relevant du régime général :

Article 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

- **Les prestations en espèces ainsi que les pensions d'invalidité versées par la caisse primaire d'assurance maladie viennent selon le cas en déduction ou en complément des sommes allouées par les collectivités.**
- La collectivité territoriale ou l'établissement public concerné est subrogé le cas échéant dans les droits éventuels du fonctionnaire au bénéfice de ces prestations.

→ Pour les agents contractuels de droit public

Les indemnités journalières auxquelles peut prétendre l'agent contractuel ne se cumulent pas avec le traitement versé par la collectivité.

Les sommes viennent en déduction de la rémunération maintenue pendant le congé de maladie (article 12 du décret n° 88-145 du 15 février 1988), que la collectivité employeur ait ou non adopté le système de la subrogation.

IJ versées aux agents IRCANTEC

- Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces – à déduire pour lui verser la rémunération complémentaire due au titre des garanties statutaires.
L'autorité territoriale peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

Le cumul de l'intégralité du traitement et des indemnités journalières est illégal sachant que la rémunération à laquelle peut prétendre un agent du régime général placé en congé pour indisponibilité physique ne peut excéder le montant de son traitement d'activité (*CAA Paris n° 99PA03643 du 19 avril 2001, Ministère de l'Education Nationale c/Mme Jeune*).

IJ versées aux contractuels de droit privé

Article L1226-1 du code du travail dispose que :

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière, à condition :

- D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

IJ versées aux contractuels de droit privé

Un délai de 7 jours de carence s'applique avant le maintien de l'indemnité.

Bénéficier d'au moins un an d'ancienneté permettant le calcul de l'indemnité, comme suit :

Ancienneté	Durée d'indemnisation	
	90% du salaire brut	2/3 du salaire brut (soit 66,66%)
1 à 5 ans	30j	30j
6 à 10 ans	40j	40j
11 à 15 ans	50j	50j
16 à 20 ans	60j	60j
21 à 25 ans	70j	70j
26 à 30 ans	80j	80j
31 ans et +	90j	90j

IJ versées aux contractuels de droit privé

Exemple :

Arrêt maladie d'un salarié en contrat aidé remplissant les conditions du maintien de salaire.

- Ancienneté du salarié : 2 ans au 1er jour de l'arrêt
- Période de l'arrêt maladie : du 17 au 31 du mois soit 15 jours (pas d'arrêt maladie sur les 12 mois antérieurs)
- Horaires de travail 35 heures (5 jours x 7 heures)

- carence de 7 jours (17 au 23 du mois)
- au regard de l'ancienneté : ouvre un droit de 30 jours d'indemnisation sur une période de 12 mois.
- complément aux indemnités journalières à concurrence de 90% du salaire brut pendant 8 jours du 24 au 31 du mois, maxi 30 jours.
- Si prolongation, complément aux indemnités journalières à concurrence de 90% pendant 22 jours puis de 2/3 pendant 30 jours.

Le cas de l'indemnité de coordination durant la disponibilité pour raison de santé (agents CNRACL)

La durée de la disponibilité est encadrée par l'article 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 qui précise que :

- La mise en disponibilité peut être prononcée d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire.
- La durée de la disponibilité ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée 2 fois pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.
- Toutefois, si, à l'expiration de la 3^e année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

La durée maximale totale de la disponibilité est donc de 4 années.

Le cas de l'indemnité de coordination durant la disponibilité pour raison de santé (agents CNRACL)

Durant cette période, l'agent perçoit des indemnités de coordination dont les modalités de calcul sont fixées en effet à l'article 4 du décret 60-58 du 11 janvier 1960. Il convient de distinguer la durée de l'indemnisation de la durée pendant laquelle l'agent est effectivement placé en disponibilité.

La durée d'indemnisation ne peut excéder une durée de trois ans (durée maximum d'indemnisation prévue par le Code de la Sécurité Sociale à l'article R 323-1 2°).

Exemple : un agent ayant bénéficié d'une indemnisation pour un CMO pendant 12 mois ne pourra prétendre à l'indemnisation sous forme d'indemnités journalières uniquement durant une période de 2 ans.

La maladie ordinaire est comprise dans la durée maximale d'indemnisation prévue par le CSS.



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD



ATTESTATION D'HONORABILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie dite loi « bien vieillir » ;
- Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code ;
- Arrêté NOR : TSSA2417125A du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité » ;
- Arrêté NOR : TSSA2417117A du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance.

Propos introductifs

Propos introductifs

Contrôle des antécédents judiciaires des agents publics intervenant auprès des enfants

La loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024 renforce les modalités de vérification des antécédents judiciaires :

- Un nouvel outil est créé : **l'attestation d'honorabilité**

Permet désormais un contrôle systématique et obligatoire :

- Avant le recrutement, pour autoriser la prise de fonctions
- Pendant l'exercice des fonctions, à intervalles réguliers

Sont concernés : les agents intervenant dans la protection de l'enfance, l'accueil du jeune enfant, ainsi que les assistants maternels et familiaux.

Propos introductifs

Contrôle renforcé pour vérifier l'absence d'incapacité d'exercer auprès de mineurs.

Vérification de condamnations prévues à l'article L.133-6 du CASF, notamment :

- infractions liées aux stupéfiants
- violences, menaces, harcèlement
- exhibition, agressions sexuelles, corruption de mineur
- Bizutage
- vol, escroquerie, abus de confiance
- discrimination, abus de faiblesse

Propos introductifs

Attestation d'honorabilité : confirme l'absence de condamnation empêchant d'exercer auprès de mineurs.

Le contrôle porte sur les condamnations inscrites :

- au casier judiciaire – bulletin n°2
- au FIJAISV (fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes)

→ Informe l'employeur pour décider du recrutement.

→ Délivrée par le Président du Conseil départemental sur demande de la personne.

Propos introductifs

Bulletin n°2 vs FIJAISV : principales différences

Bulletin n°2

Regroupe la plupart des condamnations définitives pour crimes et délits (avec quelques exclusions)

FIJAISV

Ne recense que les infractions sexuelles ou violentes

- **Durée de conservation** : bien plus longue au FIJAISV qu'au bulletin n°2.
- **Nature des inscriptions** : le FIJAISV peut contenir des données non définitives (condamnations en cours, mises en examen), contrairement au bulletin n°2.

Propos introductifs

Attestation d'honorabilité vs Casier judiciaire B2

Les agents doivent OBLIGATOIREMENT fournir l'attestation d'honorabilité à leur employeur pour pouvoir travailler.

Les employeurs doivent TOUJOURS demander le casier judiciaire B2 dans le cadre du recrutement statutaire.

L'attestation d'honorabilité est un document supplémentaire, fourni par l'agent, qui complète la demande de B2 faite par l'employeur.

Finalités différentes :

- Attestation d'honorabilité (agent) : atteste de l'absence d'incompatibilité pour travailler avec des mineurs.
- Casier judiciaire B2 (employeur) : vérifie l'absence d'incompatibilité avec la qualité d'agent public.

Propos introductifs

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 → modalités de délivrance de cette attestation pour les personnes exerçant une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole, auprès d'enfants dans un établissement et service social ou médico-social.

Deux **arrêtés en date du 8 juillet 2024** pris pour l'application du décret précité définissent :

- le système d'information sécurisé permettant la délivrance de l'attestation d'honorabilité
- le calendrier de déploiement du dispositif par départements

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

Article R. 133-1 du Code de l'action sociale et des familles :

sont tenues de fournir une attestation d'honorabilité, les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des :

1- Établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans

articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF

Exemples : crèches collectives et familiales.

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

2- Services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de deux ans scolarisés, avant et après la classe

articles L.214-1-1 2° et R.133-1.1° a) du CASF

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

3- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance

articles L.312-1 1° et R.133-1 1° b) du CASF

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

4- Établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille

articles L.312-1. 17° et R.133-1. 1° c) du CASF

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

5- Lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental.

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

6 – Les personnes qui demandent un agrément pour exercer la profession d'**assistant maternel** ou d'**assistant familial**, ainsi que **les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile** (à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance)

Personnes concernées

Selon les services de la direction générale de la cohésion sociale

- Les services de la DGCS précisent que :

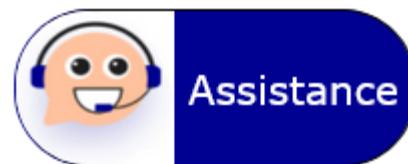
« La démarche est strictement réservée aux personnes de l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant (moins de 3 ans). Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres secteurs est interdite (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées,...) et peut donner lieu à des poursuites »

Ce qui semble aller à l'encontre de la réglementation précitée...

Personnes concernées

Nos conseils

- Suivre les recommandations de la DGSC en limitant la démarche aux seules personnes :
 - De l'aide sociale à l'enfance
 - Des modes de garde du jeune enfant de moins de 3 ans
- **MAIS** : se couvrir en n'hésitant pas à demander des précisions par écrit (mail) au service dédié :
 - En utilisant le *chatbot* permettant de poser des questions, qui seront ensuite redirigées vers un agent de la DGSC
 - La réponse ainsi obtenue permettra de couvrir la collectivité en cas de contentieux



Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Concerne **toutes les personnes** qui travaillent au sein de ces structures, **indépendamment du grade et des fonctions** :

- Cuisinier
- auxiliaire de puériculture
- Infirmier
- Comptable
- agent technique
- Directeur
- Psychologue
- agent d'accueil
- adjoint d'animation
- veilleur de nuit
- Secrétaire
- etc.

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Concerne également :

- les bénévoles
- les élèves, stagiaires et apprenti qui seraient en période de formation professionnelle (seulement s'ils sont majeurs)
- les personnels intérimaires à partir du moment où ils interviennent au sein d'une de ces structures

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Quid des parents ? Sont-ils concernés par l'attestation d'honorabilité ?

Non, les parents (ou représentants légaux ou autres membres de la famille) ne sont pas concernés par l'obligation de demander une attestation d'honorabilité.

- ils peuvent donc aller et venir dans l'établissement au quotidien pour accompagner leur enfant ou participer à des temps d'activité ou festifs organisés par la structure.

En revanche, si le parent souhaite exercer une activité à titre bénévole au sein de la structure (exemple : animation d'un atelier lecture, musique, etc.) alors il est soumis à l'obligation de demander une attestation en utilisant le profil de demandeur « bénévole ».

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Sont concernées par l'attestation, et donc par la vérification des antécédents judiciaires :

- toutes les **personnes de plus de 13 ans qui vivent au domicile de l'assistant maternel ou familial**, et qui les fera figurer dans sa demande d'attestation
- les **personnes majeures qui vivent également au domicile de l'assistant familial ou maternel**, indépendamment du lien avec lui : conjoint, concubin, enfant majeur, parents, colocataire, etc.
 - Ces personnes majeures doivent faire une demande d'attestation d'honorabilité distincte de celle de l'assistant maternel ou familial : il appartiendra à ce dernier à transmettre l'attestation à son employeur

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Est-il possible de demander l'attestation d'honorabilité pour un tiers ?

Non, Il est interdit de demander une attestation d'honorabilité pour un tiers majeur car l'attestation d'honorabilité est nominative et peut seulement être demandée pour soi-même.

La demande d'attestation d'honorabilité pour une autre personne que soi-même est punie par la loi, conformément :

- à l'article 226-4-1 du Code pénal qui punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, le fait d'usurper l'identité d'un tiers ou de faire usage d'une ou plusieurs données de toute nature permettant de l'identifier
- à l'article 441-6 du Code pénal qui punit de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, le fait de se faire délivrer indûment par une administration publique ou par un organisme chargé d'une mission de service public, par quelque moyen frauduleux que ce soit, un document destiné à constater un droit, une identité ou une qualité ou à accorder une autorisation.

Personnes concernées

Selon la réglementation en vigueur

IMPORTANT

Est-il possible de demander l'attestation d'honorabilité pour un tiers ?

RAPPEL : toutefois, pour les assistants maternels ou familiaux :

- Ils doivent indiquer si des mineurs de plus de 13 ans vivent à leur domicile afin que leurs antécédents judiciaires soient contrôlés (à l'exception mineurs et majeurs accueillis dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance).
 - Dans ce cas, les mineurs de plus de 13 ans figureront sur l'attestation du professionnel demandeur alors que les personnes majeures doivent faire une demande d'attestation d'honorabilité distincte pour eux-mêmes

Procédure

Demande de l'attestation

1 - Aller sur le [portail de demande d'attestation d'honorabilité](#)

2 - Cliquer sur « *Demander une attestation d'honorabilité* »

3 – Se connecter via **FranceConnect** pour créer son compte (ou créer un compte avec son adresse mail ; le délai de traitement sera un peu plus long)

4 - Remplir les champs concernés

5 - Télécharger l'attestation (un mail informe sous 15 jours environ les personnes de la disponibilité de l'attestation sur leur espace personnel)

6 - Présenter enfin l'attestation à l'employeur ou ajouter-la au dossier de demande d'agrément (pour les assistants maternels et familiaux)

Procédure

Demande de l'attestation

A souligner : sans adresse mail, l'agent ne pourra pas faire de demande d'attestation d'honorabilité.

- *Il doit donc, le cas échéant, de créer une adresse mail pour accéder au formulaire de demande*

Si l'agent est en difficulté :

- La collectivité employeur peut l'accompagner, ainsi qu'un proche
- Il peut se rendre dans une maison Frances Services qui propose un accueil physique et un accompagnement numérique pour toutes les démarches administratives (pour trouver la localisation : <https://www.france-services.gouv.fr/>)
- En cas de difficulté, la personne peut également adresser une question via le formulaire « [contactez-nous](#) » qui sera redirigée vers le conseil départemental compétent

Procédure

Délivrance de l'attestation

- Attestation délivrée par le Président du conseil départemental
 - *Sauf en cas de condamnation incompatible avec la délivrance*
- Pour le contrôle des mineurs de plus de 13 ans vivant au domicile d'une personne exerçant ou souhaitant exercer les fonctions d'assistant maternel ou familial :
 - Attestation délivrée au regard des seules informations contenues dans le FIJAIS dès lors qu'aucune décision rendue à l'égard d'un mineur ne figure aux bulletins n°2 (article R.133-5 du CASF et article L.631-2 du Code de la justice pénale des mineurs)

Procédure

Comment interpréter les informations figurant sur l'attestation d'honorabilité

En principe, l'attestation, si elle est remise à l'agent, comportera deux mentions :

1. D'une part, la mention :
 - « ***Ne fait l'objet d'aucune incapacité d'exercice*** » : signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation définitive entraînant une incapacité d'exercice
 - La case de cette mention est systématiquement « cochée » puisque l'absence d'incapacité conditionne la délivrance de l'attestation

Procédure

Comment interpréter les informations figurant sur l'attestation d'honorabilité

2. D'autre part, la mention :

- « ***Ne fait l'objet d'aucune mise en examen ou condamnation non définitive inscrite au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV)*** »
 - **si la case de cette mention est « **cochée** »** : signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV
 - **si la case de cette mention n'est « **pas cochée** »** : signifie que la personne, sans être frappée d'incapacité, fait néanmoins l'objet d'une condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV
 - Dans ce dernier cas, **l'employeur peut**, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs, **ne pas recruter cette personne ou prononcer à son encontre**, si elle est déjà en poste, **une mesure de suspension temporaire d'activité** jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente (conformément à l'article L. 133-6-III du Code de l'action sociale et des familles)
 - L'employeur doit prendre contact avec le conseil départemental afin d'obtenir davantage d'informations

Procédure

Comment interpréter les informations figurant sur l'attestation d'honorabilité

IMPORTANT

Que faire si l'incapacité est avérée pour un agent qui est déjà en poste ?

Lorsque l'incapacité est avérée :

- S'il est possible de proposer un autre poste à l'écart des mineurs, l'agent doit être écarté de ces derniers
- s'il n'est pas possible de proposer un autre poste, il est **mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée**
 - L'agent contractuel devra être licencié après avis de la commission consultative paritaire (possibilité de le suspendre dans l'attente de l'avis de la CCP)
 - L'agent titulaire devra être suspendu de son poste et faire l'objet d'un reclassement
- S'il s'agit d'un fonctionnaire détaché ou mis à disposition, il est remis à disposition de son administration d'origine

Procédure

Comment interpréter les informations figurant sur l'attestation d'honorabilité

Durée de validité de l'attestation : 6 mois

- L'attestation doit être présentée par la personne concernée pour justifier de son honorabilité auprès de son employeur actuel, des employeurs potentiels ou de l'autorité en charge de la délivrance de l'agrément
- Celle-ci doit être datée de moins de 6 mois pour être valide

Procédure

Le contrôle de l'attestation par l'employeur

➤ Pour les agents nouvellement recrutés

- Remise **OBLIGATOIRE** d'une attestation de moins de 6 mois avant le début de l'activité à l'employeur

Procédure

Le contrôle de l'attestation par l'employeur

➤ Pour les assistants maternels et familiaux

- L'exercice de la profession nécessite la délivrance d'un **agrément** du Président du conseil départemental
Article L.421-3 du CASF
- C'est le Président du conseil départemental qui vérifie que le demandeur et les personnes d'au moins 13 ans vivant à son domicile disposent d'une attestation d'honorabilité datant de moins de 6 mois avant de délivrer l'agrément
- Lors du **renouvellement**, y compris tacite, **de l'agrément**, une nouvelle attestation datant de moins de 6 mois doit être fournie

Procédure

L'authentification et la conservation

- **La vérification de l'attestation :**
 - Une page internet dédié existe : « [*J'ai besoin de vérifier une attestation*](#) »
 - Nécessite de saisir :
 - Le nom de naissance de l'agent
 - Sa date de naissance
 - Le code indiqué sur l'attestation
- **La conservation de l'attestation :** Durée maximale de 3 ans (ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation)

Article R.133-6 du CASF

Procédure

La caducité de l'attestation

- **La caducité** : l'attestation devient caduque en cas de condamnation de la personne concernée
 - L'employeur peut suspendre l'activité de la personne concernée

Procédure

Le défaut de présentation de l'attestation

- **Lors de l'embauche**, l'employeur n'est pas en mesure de recruter le professionnel en l'absence de présentation de l'attestation d'honorabilité.
- **En cas de non-présentation de l'attestation en cours d'activité**, il appartient à l'employeur, en principe, de faire cesser l'activité du professionnel concerné.

IMPORTANT : Le ministère des Solidarités préconise d'interroger la personne sur la raison de la non-délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique

- En parallèle, l'employeur doit se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non-délivrance de l'attestation d'honorabilité n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires

Entrée en vigueur

- Entrée en vigueur à compter du **1^{er} octobre 2025**
 - Sauf pour le département du Rhône



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD

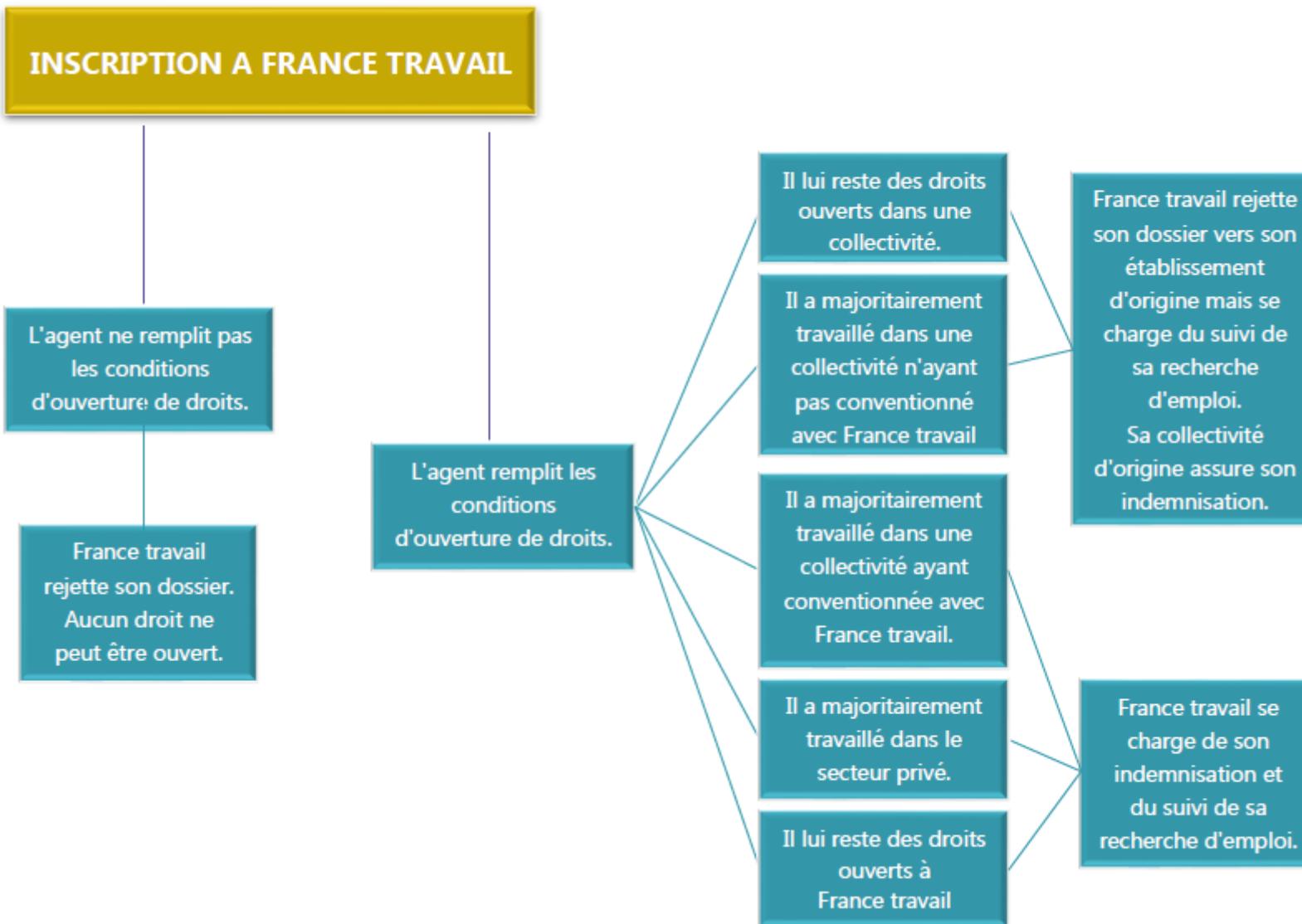


L'AGENT PUBLIC AU CHÔMAGE

Le chômage dans le secteur public

- Sont concernés **tous les agents des collectivités** quel que soit leur statut :
 - Fonctionnaires stagiaires et titulaires
 - Contractuels de droit public
 - Contractuels de droit privé :
 - Agents des SPIC et EPIC
 - Contrats de droit privé dans les collectivités (PEC, apprentis, CEE, etc.)
 - Intermittents du spectacle (adhésion obligatoire au GUSO pour ces agents)

Le chômage dans le secteur public



Les conditions d'ouverture des droits

- 7 conditions cumulatives :
 - Inscription à France Travail
 - Recherche active d'emploi (preuves : candidatures, entretiens...)
 - Ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite
 - Être apte physiquement
 - Résider en France
 - Perte involontaire d'emploi (licenciement, fin de CDD, etc.)
 - Avoir travaillé $\geq 910h$ (≈ 6 mois) sur 24/36 derniers mois

Cas particulier : la démission

- En principe : pas d'ARE après une démission
- Exceptions = démissions légitimes (exemples) :
 - Suivi de conjoint / mariage / PACS entraînant déménagement
 - Non-paiement des salaires (avec jugement)
 - Violences conjugales (plainte)
 - Reprise d'emploi CDI rompue avant 65 jours
- Neutralisation possible si :
 - Nouvelle activité \geq 65 jours avant perte involontaire
 - Recherche active d'emploi pendant 121 jours

Procédure d'inscription

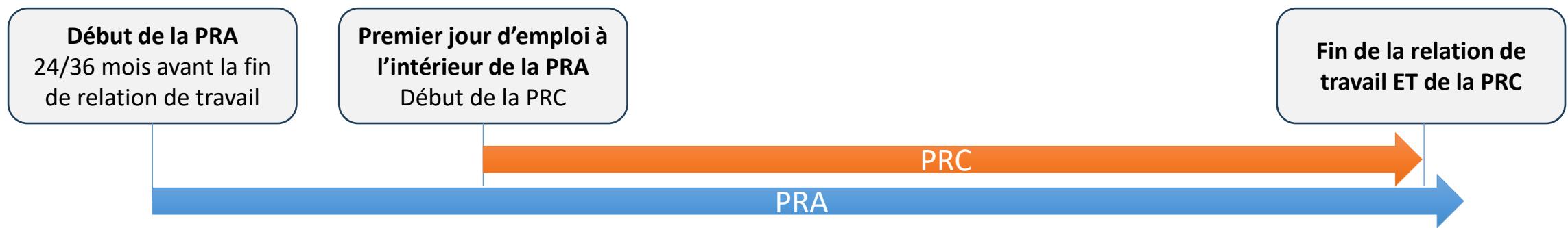
- 1.** Inscription en ligne sur France Travail
- 2.** Fournir :
 - Pièce d'identité
 - Carte vitale
 - RIB
 - CV
 - Attestations employeurs UNEDIC
 - C'est France Travail qui détermine qui indemnise :
 - Secteur privé : France Travail
 - Secteur public : employeur public (auto-assurance)
- 3.** Fournir à l'employeur :
 - Les mêmes pièces qu'à France Travail
 - Lettre de refus de France Travail
 - Notification d'inscription comme demandeur d'emploi

La durée d'indemnisation

- Dépend de l'âge et des périodes travaillées
- Étapes de calcul :
 1. Déterminer la période de référence affiliation (PRA), qui couvre :
 - Les **24 mois** qui précèdent la fin de la relation de travail pour les agents de moins de 53 ans
 - Les **36 mois** qui précèdent la fin de la relation de travail pour les agents à partir de 53 ans
 - Pour les petits contrats :
 - 5 jours sont automatiquement retenus pour toute période d'emploi de 5 à 7 jours par semaine
 - 1 à 4 jours sont retenus pour toute période de moins de 5 jours travaillés par semaine civile

La durée d'indemnisation

- Dépend de l'âge et des périodes travaillées
- Étapes de calcul :
 2. Déterminer la période de référence de calcul (PRC)
 - *Cette période correspond à celle comprise entre le premier jour de la première période d'emploi à l'intérieur de la PRA et la date de la fin de relation de travail prise en compte pour l'ouverture des droits*
 - Par exemple :



La durée d'indemnisation

- Dépend de l'âge et des périodes travaillées
- Étapes de calcul :
 3. Déterminer le nombre de jours calendaires de cette PRC
 - Sont déduits de cette durée les jours calendaires correspondant aux périodes suivantes :
 - Congé de maternité
 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
 - Congé d'adoption
 - Congé de maladie de plus de 15 jours consécutifs
 - CITIS
 - Périodes de formation prises sur le CPF
 - Le nombre de jours non travaillés pris en compte comme tel ne peut pas être supérieur à 70% du nombre de jours travaillés

La durée d'indemnisation

- Dépend de l'âge et des périodes travaillées
- Étapes de calcul :
 4. Déterminer le plafond de la durée d'indemnisation
 - Ce plafond est égal au **nombre de jours retenus de la PRA x 1,4**

La durée d'indemnisation

- Dépend de l'âge et des périodes travaillées
- Étapes de calcul :
 5. Déterminer la durée d'indemnisation provisoire
 - Cette durée correspond au nombre de jours calendaires **le plus petit** entre :
 - Le nombre de jours déterminé à l'étape 3 (nombre de jours de la PRC)
 - Le nombre de jours déterminé à l'étape 4 multiplié par 1,75 (nombre de jours de la PRA x 1,4, le tout x 1,75)
 - Le nombre de jours retenu doit respecter les limites suivantes :
 - Au minimum 182 jours calendaires
 - Au maximum :
 - 730 jours (24 mois) pour les personnes de moins de 53 ans en fin de relation de travail
 - 913 jours (30 mois) pour les personnes ayant 53 ou 54 ans en fin de relation de travail
 - 1 095 jours (36 mois) pour les personnes qui ont 55 ans et plus en fin de relation de travail

La durée d'indemnisation

- Dépend de **l'âge** et des **périodes travaillées**
- Étapes de calcul :
 6. Déterminer la durée d'indemnisation définitive
 - La durée d'indemnisation provisoire est réduite automatiquement de **25%**, qui formeront le complément de fin de droits (CFD) ou le complément de fin de formation (CFF)
 - Ces compléments pourront être utilisés à l'épuisement des droits si :
 - La **conjoncture sur le marché du travail** est **défavorable**
 - C'est l'UNEDIC qui détermine, en fonction du taux de chômage, la conjoncture applicable
 - L'**agent suit une formation d'une durée de 6 mois minimum**
 - Le complément sera versé dans la limite de la durée de la formation

La durée d'indemnisation

- Dépend de **l'âge** et des **périodes travaillées**
- Étapes de calcul :
 6. Déterminer la durée d'indemnisation définitive
 - Les allocataires âgés de 62 ans continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âge (âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ou de bénéfice d'une retraite à taux plein) s'ils remplissent les conditions ci-après :
 - Être en cours **d'indemnisation depuis un an au moins**
 - Justifier de périodes d'emploi totalisant **au moins douze années d'appartenance au régime d'assurance chômage** ou de périodes assimilées
 - Justifier de **100 trimestres validés par l'assurance vieillesse**
 - Justifier :
 - soit d'une période d'emploi d'une année continue
 - soit de plusieurs périodes d'emploi discontinues totalisant au moins deux années d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des cinq années précédant la fin du contrat de travail

Le montant de l'allocation

- Le montant brut journalier de l'ARE comprend :
 - Une part fixe égale à **13,18 €**
 - Une part variable égale à **40,4 % du salaire journalier de référence**
- Le montant calculé ne peut pas :
 - Être inférieur à 57% du salaire journalier de référence
 - Être supérieure à 75% du salaire journalier de référence
- De même, le montant net journalier ne peut pas être inférieur à **32,13 €**

Le montant de l'allocation

- Le **salaire journalier de référence** est obtenu selon la formule suivante :

Ensemble des rémunérations effectivement perçues sur la PRC ÷ par le nombre de jours de la PRC

- Pour chaque mois, les rémunérations prises en compte ne peuvent pas dépasser 15 700 €

Le montant de l'allocation

- En résumé, le montant journalier de l'ARE correspond à la formule suivante :

[(rémunération brute totale sur la PRC ÷ nombre de jours de la PRC) x 40,4 %] + 13,18 €

- Il faut ensuite calculer le montant de **57% du salaire journalier de référence** (minimum du montant journalier de l'ARE) selon la formule suivante :

(rémunération brute totale sur la PRC ÷ nombre de jours de la PRC) x 57 %

- Le montant journalier de l'ARE correspondra au **montant le plus élevé entre ces deux calculs**
- L'allocation est ensuite versée à l'ex-agent **en 30^{ème} !**

Le montant de l'allocation

- Si l'ARE journalière est **supérieure à 159,68 €**, une réduction de 30 % est appliquée à partir du 7^{ème} mois de versement
 - Le montant ainsi réduit ne peut pas être inférieur à **92,57 € brut** par jour (soit environ 2 777 € brut par mois)

Le montant de l'allocation

- L'allocation est soumise aux retenues suivantes :
 - Un prélèvement égal à 3 % du salaire journalier de référence
 - Ce prélèvement ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant de l'ARE journalière en dessous de 32,13 €
 - La CSG et la CRDS
 - Ces contributions peuvent être réduites ou supprimées si :
 - Le montant brut de l'ARE est inférieur au montant du SMIC journalier (59,40 €)
 - Le prélèvement de la CSG et de la CRDS conduit à diminuer le montant net de l'ARE en dessous du SMIC journalier

Fin de droits

- Le versement de l'ARE cesse dès lors que l'ex-agent :
 - Reprend une activité professionnelle (sauf autorisation par France Travail du cumul salaire/ARE)
 - Perçoit l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise
 - Perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale
 - Perçoit la prestation partagée d'éducation de l'enfant
 - Perçoit l'allocation journalière de présence parentale
 - A conclu un contrat de service civique
 - Rempli les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou a atteint l'âge limite d'activité
 - Ne réside plus en France
 - A effectué une déclaration inexacte ou mensongère ayant pour effet le versement injustifié des ARE
- Lorsque ses droits prennent fin, l'ex-agent pourra bénéficier, sous conditions, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)
 - Et si l'agent n'en rempli pas les conditions, il pourra demander une aide forfaitaire d'un montant de 356 €

Le rechargement des droits

- Si l'ex-agent a un reliquat de droits à ARE non utilisés, **ces droits seront utilisés en priorité jusqu'à leur épuisement**
- Cependant, si l'agent a travaillé **au moins 910 heures**, cette nouvelle période de travail lui permet **d'obtenir de nouveaux droits**, avec une durée et un montant recalculé
 - C'est l'employeur de cette nouvelle période de travail qui versera ces nouveaux droits à ARE
 - L'agent peut **renoncer à son reliquat et bénéficier directement de ses nouveaux droits** si :
 - Le montant de son ARE journalière est inférieur ou égal à 20 €
 - Ou si le montant total de ses nouveaux droits est au moins 30 % supérieur au montant total du reliquat



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD



ACTUALITES

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

Décret n°2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel
dans la fonction publique

Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non
pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Sont concernés **tous les agents publics** (stagiaires, titulaires, contractuels – CNRACL ou IRCANTEC)
- Deux cas de report :
 - En cas de **congés pour raison de santé** : congé de maladie ordinaire, CITIS, congé de longue ou de grave maladie, congé de longue durée, etc.
 - En cas de **congé lié aux responsabilités parentales ou familiales** : congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de proche aidant, de solidarité familiale, etc.

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Les conditions du **report** sont les suivantes :

	CA acquis <u>avant</u> l'évènement ayant entraîné le report	CA acquis <u>pendant</u> l'évènement ayant entraîné le report
Début de la période de report	15 mois à compter de la date de reprise de l'agent	15 mois à compter de la date de reprise de l'agent et <u>au plus tard</u> le 31 décembre de l'année d'acquisition des congés
Nombre de jours max du report	<ul style="list-style-type: none">Si congé pour <u>raison de santé</u> : 20 joursSi congé pour raison <u>parentale ou familiale</u> : pas de limite	<ul style="list-style-type: none">Si congé pour <u>raison de santé</u> : 20 joursSi congé pour raison <u>parentale ou familiale</u> : pas de limite

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Les conditions de l'**indemnisation** sont les suivantes :
 - Sont indemnisés les jours de congés **que l'agent n'aura pas pu prendre avant la fin de la relation de travail**. Cela comprend :
 - La mise en retraite, y compris pour invalidité
 - La démission
 - Le licenciement (pour toutes causes)
 - La révocation
 - La fin de contrat (pour les agents contractuels)
 - La radiation des cadres (pour toutes causes)
 - Etc.
 - Le nombre maximal de jours indemnifiables dépend de la raison pour laquelle l'agent n'a pas pu prendre ses congés. Cette limite est la suivante :
 - Si nécessités de service ou congé pour raison de santé : **20 jours**
 - Si congé pour raison parentale ou familiale : **pas de limite**

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Les conditions de l'indemnisation sont les suivantes :

$$\text{Indemnisation d'un jour de congé non pris} = \frac{\text{Rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$$

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- La **rémunération mensuelle brute** est la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Cela suppose :
 - Que l'agent ait effectivement exercé ses missions (ce qui exclut donc les périodes de maladie)
 - Que l'agent ait exercé ses missions sur la totalité du mois

Par exemple : un agent arrête sa relation de travail le 15 juin 2025 et était en arrêt depuis le 10 octobre 2024. La rémunération retenue sera donc celle versée pour le mois de septembre 2024, dernier mois d'exercice effectif de ses fonctions à avoir été complet.

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Sont exclus de cette rémunération :
 - les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir
 - les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
 - les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire
 - les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux restructurations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature
 - les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi
 - les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique
 - les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Et pour les congés non pris **en raison des nécessités de service** ?
- Les congés sont indemnisables malgré l'absence de mention faite dans le décret du 21 juin 2025 (sur la base de l'arrêt CAA Marseille n° 15MA02573 du 6 juin 2017)
- Deux possibilités d'indemnisation :
 - Un jour de congé annuel = **1/30^{ème} de la rémunération brute mensuelle de l'agent** (CAA Bordeaux n°14BX03684 du 13 juillet 2017)
 - Un jour de congé annuel = **(rémunération brute mensuelle x 12) ÷ 250** (par analogie avec le décret du 21 juin 2025)

Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris

- Plus d'information :

L'écho du CDG 30 – Réforme du report et de l'indemnisation des congés annuels non pris



Parution du Livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

Décret n°2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

Livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

- A compter du **1^{er} octobre 2025** : entrée en vigueur du Livre III de la partie réglementaire du CGFP concernant le recrutement
 - Le Livre I concerne les droits et obligations
 - Le Livre II concerne l'exercice du droit syndical et le dialogue social
- Ces Livres contiennent les dispositions auparavant contenues dans une multitude de décrets

Livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

- Sont concernés dans ce Livre III les domaines suivants :
 - Les conditions générales d'accès aux emplois (DVE, seuils démographiques)
 - Le recrutement des fonctionnaires (Concours, âge limite, procédure, la période de stage, etc.)
 - Le recrutement par contrat
 - Le recrutement sur des emplois de direction
 - L'emploi des personnes en situation de handicap
 - L'emploi d'experts techniques internationaux
 - Des dispositions relatives à l'outre-mer
- Les décrets autrefois applicables à ces sujets sont désormais **abrogés** !

Livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

- **Ce que cela change :**
 - Une plus grande facilité pour rechercher les dispositions réglementaires...
 - ... mais la nécessité de mettre à jour tous nos documents pour y mentionner les nouvelles références légales qui y seront visées !

Livre III de la partie réglementaire du code général de la fonction publique

- Si la transposition se fait à droit constant, quelques dispositions pourraient venir être modifiées, ne serait ce que dans leur rédaction, changeant donc parfois le sens du texte
 - Par exemple, la loi de 1984 mentionnait, pour le détachement, que celui-ci était possible « *dans un autre cadre d'emploi ou emploi* », laissant à supposer qu'un détachement vers une autre collectivité, mais dans le même cadre d'emplois était possible, puisqu'il s'agissait d'un autre emploi
 - Or, le code général de la fonction publique a modifié la tournure de la phrase, et le terme « *autre emploi* » n'y est plus mentionné, ce qui exclut donc désormais cette possibilité
- La prudence est donc de mise...

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

Cour de cassation, chambre criminelle, 21 janvier 2025, n°22-87.145

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

Les dirigeants d'une administration peuvent être sanctionnés **pénallement** pour avoir commis un « *harcèlement moral institutionnel* », résultant d'une politique managériale conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des agents

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- **Contexte de l'arrêt de la Cour de cassation :**
 - Une société a été condamnée par la Cour d'appel sur la base de l'article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article 222-33-2 du code pénal
 - La Cour d'appel justifie sa décision sur le fait que le code pénal ne mentionne pas spécifiquement la notion d'acte individuel ou d'acte institutionnel
 - Position retenue ici par la Cour de cassation

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- Décision applicable à la fonction publique !
 - Le droit pénal s'applique de la même manière dans le secteur privé et le secteur public
 - En outre, la réglementation spécifique à la fonction publique est la suivante :

Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L.133-2 du code général de la fonction publique

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- **Harcèlement moral institutionnel** : Dégradation systématique des conditions de travail due à l'organisation ou aux pratiques institutionnelles, sans acte individuel ciblé
- **Cela implique :**
 - Une politique managériale conduisant à une dégradation des conditions de travail de tout ou partie des agents
 - *Il doit s'agir d'une dégradation susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des agents, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.*
 - Que les effets de la politique managériale soient connus de l'autorité territoriale
 - *Cela suppose donc qu'un signalement ait déjà été fait de la part de l'agent (ou des agents) concerné(s)*

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- ***Par exemple (issus de cette jurisprudence) :***

- Affectation arbitraire à des postes éloignés du lieu de résidence sans considération pour leur situation personnelle (famille, santé, etc.) créant un climat d'insécurité
- Changements répétés de postes, souvent déqualifiants, avec surcharge de travail et suppression de services entiers pour déstabiliser les équipes
- Instructions données aux managers pour appliquer une gestion agressive des agents, incluant des évaluations de performances stressantes, des pressions pour inciter aux démissions, et une absence de dialogue social

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel



Attention : la légalité de la pratique ne protège pas l'administration du risque de qualification du harcèlement moral. Une politique managériale conforme aux textes, mais générant une usure chez les agents peut être qualifiée de harcèlement moral institutionnel !

- **Par exemple :**
 - **Validation des congés à la dernière minute**, empêchant toute anticipation personnelle, créant de l'instabilité, et alimentant un sentiment de dépendance infantilisante vis-à-vis de la hiérarchie.
 - **Entrave systématique aux formations**, freinant le développement professionnel, renforçant le sentiment d'inutilité ou de stagnation, et privant les agents d'espaces de respiration et de valorisation.
 - **Vérifications horaires récurrentes et ciblées** installant un climat de suspicion, poussant à l'hypervigilance, et détruisant la confiance dans la relation de travail.
 - **Manipulation institutionnelle** consistant à faire douter les agents de leur propre perception, à nier des faits vécus, ce qui peut entraîner confusion, perte de repères et détresse psychologique.
 - **Pressions implicites sur la disponibilité** créant une obligation morale non dite d'être toujours joignable ou disponible, brouillant les frontières entre vie pro et perso, et alimentant l'épuisement.
 - **Injonctions contradictoires sans régulation** plaçant les agents dans des impasses opérationnelles, les exposant à la faute sans solution, et générant stress, culpabilité et sentiment d'échec.

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*

- Mettre en place les principes de la **prévention des risques psychosociaux** dans la collectivité

Article L.4121-1 du code du travail (rendu applicable à la fonction publique par l'article L.811-1 du code général de la fonction publique)

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*

- Mettre en place les principes de la **prévention des risques psychosociaux** dans la collectivité

Identifier les risques

On est tous exposés à des risques, plus ou moins **graves**, plus ou moins **probables**



En évaluer la gravité

s'il venait à se produire
(peu importe que cela soit
vraisemblable ou pas)



En évaluer la probabilité

et quels pourraient en être les facteurs
causants la survenance du risque



Proposer des mesures

afin de réduire soit la gravité, soit
la probabilité
(et idéalement, les deux !)

Et inscrire le risque et les mesures à appliquer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels !

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*
 - Mettre en place les principes de la **prévention des risques psychosociaux** dans la collectivité

Pour plus d'informations :

prevention@cdg30.fr

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*

- Tenir compte des **signalements** produits par les agents et prendre les mesures qui s'imposent !
 - Pour rappel, toute collectivité doit avoir mis en place un **dispositif signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**.
 - Possibilité de le traiter en interne ou de le déléguer en externe (notamment au CDG !)
- Le dispositif s'articule autour de trois procédures :
 1. Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements
 2. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien**
 3. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes **pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*
 - Tenir compte des **signalements** produits par les agents et prendre les mesures qui s'imposent !
 - Et bien sur, **ne pas se vexer** d'un signalement !
 - Un signalement n'est pas une remise en cause de notre personne, mais est toujours l'expression d'un mal-être qu'il convient de traiter en engageant le dialogue

Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

- *Que faire ?*

- Tenir compte des **signalements** produits par les agents et prendre les mesures qui s'imposent !

Pour plus d'informations :

recueil.signalements@cdg30.fr

Réforme de l'avancement de grade en catégorie B

Réforme de l'avancement de grade en catégorie B

- **Suppression du ratio applicable aux deux voies d'accès (au choix et examen professionnel)**
 - Plus besoin de compter le nombre d'avancements de grade au choix ou par examen professionnel pour pouvoir faire avancer un agent de catégorie B !
 - Seules les lignes directrices de gestion détermineront désormais les critères d'inscription d'un agent au tableau d'avancement
 - Réforme applicable **pour les tableaux d'avancement de grade de l'année 2026**
 - Permettra d'accélérer les avancements de grade en catégorie B

[Décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025](#) relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Nouvelle voie de promotion interne vers le grade d'attaché territorial

Nouvelle voie de promotion interne vers le grade d'attaché territorial

- Ouvre une nouvelle voie de promotion interne permettant aux rédacteurs territoriaux d'accéder au grade d'attaché territorial si :
 - Ils exercent les fonctions de secrétaire générale de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants depuis au moins 4 ans
 - Décret applicable dès le 20 novembre 2025 (et donc pour la promotion interne 2026)

[Décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025](#) modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants

Nouvelle voie de promotion interne vers le grade d'attaché territorial

- **ATTENTION :**
 - Il ne s'agit PAS d'une voie dérogatoire comme l'est l'actuelle promotion interne des secrétaires de mairie de la catégorie C vers la catégorie B !
 - *Le décret n'ouvre qu'une nouvelle voie permettant de présenter son dossier à la promotion interne*
 - Les agents seront en concurrence avec TOUS les autres rédacteurs territoriaux souhaitant passer attaché territorial !



**Suppression du seuil de 2 000 habitants
pour être catégorie A « principal »**

Suppression du seuil de 2 000 habitants pour être catégorie A « principal »

- **Supprime le seuil de 2 000 habitants pour être :**
 - Attaché principal
 - Ingénieur principal
 - Conseiller des APS principal

[Décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025](#) supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Projets de décrets

Projets de décrets

- **Projet de décret modifiant le livre II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code**
 - Met à jour et complète le Livre II du code général de la fonction publique sur des dispositions propres au dialogue social et au droit syndical
 - Introduira les dispositions réglementaires du Livre IV, qui concernent les **règles relatives à la carrière, aux positions statutaires et aux parcours professionnels** (formation, accompagnement, etc.)

Projets de décrets

- **Projet de décret portant extension des lieux de réunion des conseils de discipline de la fonction publique territoriale**
 - Pour les collectivités affiliées à un Centre De Gestion, l'organisation du conseil de discipline ne changera pas de lieu
 - Pour les collectivités non affiliées, les réunions pourront désormais se tenir en plus du tribunal administratif et du Centre De Gestion compétent ; **à la sous-préfecture ou au siège d'une collectivité, à l'exclusion de celle où exercent l'agent et les représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**

Projets de décrets

- **Projet de décret portant allongement de la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale**
 - Vise à allonger la périodicité des visites médicales de prévention (actuellement de 2 ans), c'est-à-dire espacer davantage les visites, afin d'harmoniser avec les évolutions réglementaires et pratiques observées dans d'autres versants de la fonction publique.
 - La durée envisagée serait de 5 ans



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU GARD



NOS PROCHAINS EVENEMENTS

 Rappel : fin de la campagne RSU	Dimanche 30 novembre 2025
 Journée de la laïcité	Mardi 09 décembre 2025
 Atelier intelligence artificielle	Jeudi 11 décembre 2025
 Recensement des besoins concours et examens	Mercredi 14 janvier 2026

Fin



MERCI DE VOTRE ATTENTION